

L' APPRENTISSAGE, **UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES**

AVRIL 2015

Contact presse : 01 49 55 31 02 - cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr





DOSSIER DE PRESSE

L' APPRENTISSAGE, **UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES**

AVRIL 2015



DR

FICHE 1 : L' APPRENTISSAGE
UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

65 % des apprentis trouvent un emploi à l'issue de leur formation[1], un taux d'emploi plus élevé que celui des jeunes ayant suivi une formation « classique ».
Pour les entreprises qui font face à des enjeux de **recrutement,** de **renouvellement de génération** ou de **pénurie de compétences,** l'apprentissage est également une solution à court et à long terme. C'est un contrat fidélisant pour 82 % des employeurs et 3 chefs d'entreprise sur 4 jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée[2].

1. UN OBJECTIF VOLONTARISTE : 500 000 APPRENTIS EN 2017

Le développement de l'apprentissage est un engagement présidentiel : l'objectif de 500 000 apprentis doit être atteint en 2017. Le Pacte de responsabilité conforte l'objectif chiffré, en incitant les branches professionnelles des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage. Au-delà de cet objectif chiffré, il s'agit avant tout de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner, suivre les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier.
François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, en a fait une des priorités de son action et a relancé la mobilisation collective en faveur de cette voie de formation qui a démontré son efficacité.
Le Président de la République a par ailleurs annoncé des objectifs de recrutement ambitieux en ce qui concerne l'Etat. Ainsi, 4 000 apprentis de 16 à 25 ans devront être recrutés dans toute la France à partir du mois de septembre 2015 et 6 000 à partir du mois de septembre 2016.

2. UN DISPOSITIF PLUS SIMPLE, PLUS SÉCURISÉ, MIEUX FINANCÉ

La réforme globale de l'apprentissage a été lancée en 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif. Elle rend désormais indispensable la mobilisation de tous pour faire progresser l'apprentissage, vite et mieux.

2.1 Plus de financements

À partir de 2015, une plus grande part de la taxe d'apprentissage sera fléchée pour le développement de l'apprentissage au bénéfice des Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Par ailleurs, des primes et des aides financières existent pour les employeurs
- **Exonération de cotisations sociales**
- **Prime à l'apprentissage** et aide au recrutement
- **Aide « Contrat de génération »** (4 000 euros par an pendant 3 ans à l'issue du contrat)
- **Crédit d'impôts**

2.2 Plus de sécurité

La loi du 5 mars 2014 a introduit trois éléments de sécurisation du parcours de l'apprenti :

- Elle confie aux CFA (Centres de Formation d'Apprentis) des **missions d'accompagnement des jeunes,** pour notamment prévenir les ruptures de contrats.
- Elle incite les branches professionnelles à négocier sur la **formation des maîtres d'apprentissage.**
- Elle crée la possibilité de conclure **un contrat à durée indéterminée** comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

Cette mesure est au bénéfice du salarié comme de son employeur. Elle permet de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir une perspective de stabilité et d'évolution dans l'entreprise. Enfin, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a permis d'améliorer les droits à la retraite des apprentis.

2.3 Plus de simplicité

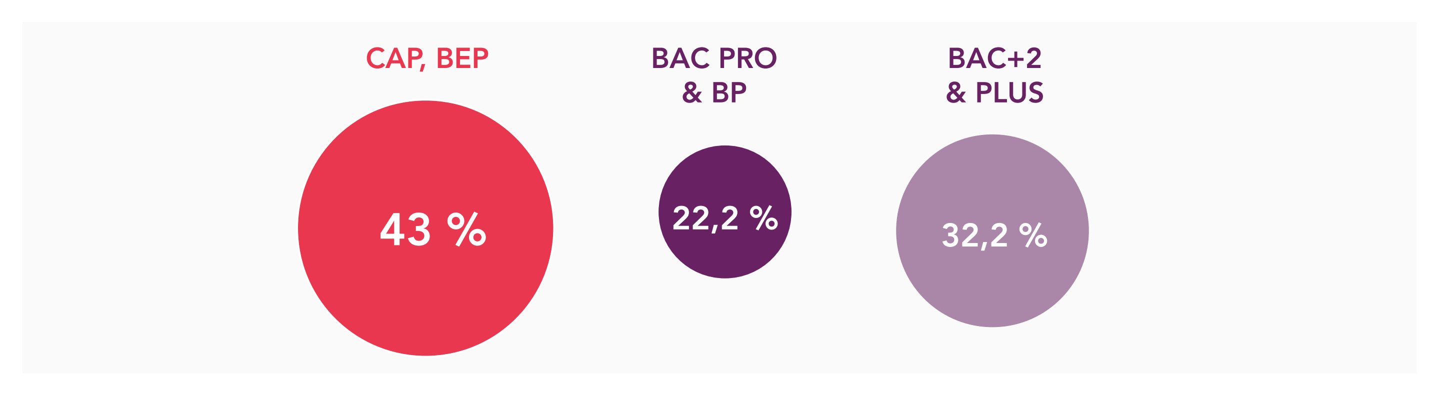
Dans un souci de simplification pour les entreprises, la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage ont été fusionnées.

[1] Note de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

[2] Étude CCI sur la perception de l'apprentissage par les employeurs, 2011

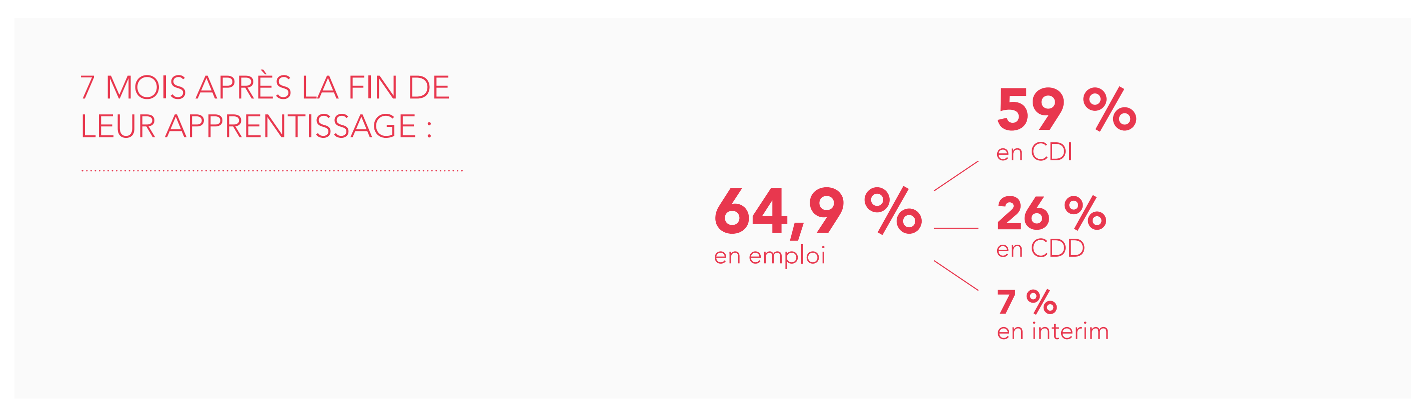
UN CONTRAT QUI PERMET D'OBTENIR DES DIPLÔMES DU CAP AU BAC+5

DARES, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats (France entière, 2013)



UN CONTRAT FAVORISANT L'INSERTION SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Note de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)



UN CONTRAT UTILISÉ PAR TOUTES LES ENTREPRISES

0 À 9 SALARIÉS	10 À 50 SALARIÉS	50 À 250 SALARIÉS	+ DE 250 SALARIÉS
			
55,4 %	18,6 %	8,9 %	17,2 %
DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE	DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE	DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE	DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

FICHE 2 : L' APPRENTISSAGE, COMMENT ÇA MARCHE AU QUOTIDIEN ?

• APPRENTI : AVANT TOUT UN SALARIÉ

Un apprenti signe un contrat de travail, dispose de congés payés et bien entendu, il partage les devoirs des salariés envers l'entreprise. Cependant, n'oubliez pas que la plupart du temps, il s'agit pour lui d'une première expérience professionnelle. L'entreprise est pour lui un lieu de formation. En arrivant, il ne connaîtra pas forcément les codes de l'entreprise : expliquez-lui votre fonctionnement, il pourra ainsi s'adapter rapidement.

• UN INVESTISSEMENT POUR VOTRE ENTREPRISE

L'apprenti ne sera pas forcément immédiatement opérationnel, il a besoin d'être guidé et formé. Mais au fur et à mesure de sa formation, il pourra progressivement réaliser de plus en plus de tâches de façon autonome. En apprentissage, vous avez le temps de former et d'avoir un retour positif sur le temps investi pour votre apprenti.

• SURMONTER LES DIFFICULTÉS

Si finalement la collaboration ne se passe pas aussi bien que prévu, gardez en tête qu'un manque de maturité peut être à l'origine d'incompréhensions et que la plupart du temps un dialogue franc et ouvert, éventuellement en présence des parents ou du CFA, peut venir à bout de ces difficultés. La période de deux mois en début d'apprentissage pendant lesquels les deux parties peuvent rompre librement le contrat est également un bon moyen de s'assurer une collaboration sur le long terme.

LE QUOTIDIEN AVEC UN APPRENTI : MODE D'EMPLOI !

Après le recrutement de votre apprenti et son inscription au CFA, votre relation de travail commence.





CONTRAT DE TRAVAIL
Comportant toutes les mentions obligatoires prévues par la réglementation.



2 MOIS
Pour vous assurer que votre engagement mutuel est satisfaisant.



VISITE MÉDICALE
Déclarant l'apprenti apte au travail.



CONGÉS PAYÉS
5 semaines de congés payés.

REPRÉSENTATION
Possibilité d'adhérer au syndicat de son choix et de participer, dès 16 ans, aux élections des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

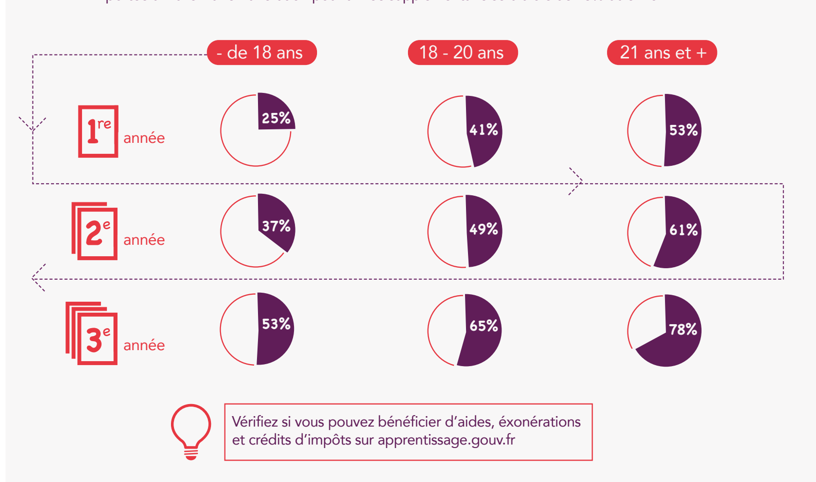


AUTRES AVANTAGES ET DROITS
Les autres avantages des salariés (ticket restaurant, prise en charge d'une partie des titres de transport etc.) sont également accordés à l'apprenti, qui cumule par ailleurs des heures au titre du compte personnel de formation.



LA RÉMUNÉRATION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rémunération est **un pourcentage du smic** qui évolue en fonction de l'âge et de l'ancienneté (ou au plus favorable pour les plus de 21 ans, un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé). Dans certaines branches professionnelles la rémunération des apprentis est supérieure à ces pourcentages. Pensez à vérifier votre convention collective !
Dans le cas d'un contrat signé avec une personne handicapée, la durée du contrat peut être portée à 4 ans. La rémunération pour année supplémentaire sera alors de 93% du smic.



Vérifiez si vous pouvez bénéficier d'aides, éxonérations et crédits d'impôts sur apprentissage.gouv.fr

UN TEMPS PARTAGÉ ENTRE L'ENTREPRISE ET LE CFA



En signant un contrat avec un apprenti, vous vous engagez à **respecter l'emploi du temps du CFA** et à lui permettre de suivre l'intégralité des cours obligatoires.



La durée de travail de votre apprenti est la même que celle de vos autres employés (35h ou plus selon votre secteur d'activité). Cependant, **le temps passé en cours au CFA fait partie de ce temps de travail.**



Les cours dispensés par le CFA ont lieu entre 8h et 19h. Leur durée totale varie selon le diplôme préparé mais est généralement équivalente à 1 semaine de cours par mois.

EN CAS DE DIFFICULTÉ EN COURS DE CONTRAT À QUI VOUS ADRESSEZ-VOUS ?



Au médiateur régional de l'apprentissage



Au CFA de votre apprenti



Essayez toujours de privilégier le dialogue avec votre apprenti. La plupart des tensions viennent de malentendus ou d'incompréhensions. Ayez une discussion franche et ouverte, et prenez en compte son jeune âge qui peut sans doute expliquer certaines de ses réactions.



Retrouvez les infographies sur apprentissage.gouv.fr

FICHE 3 : POURQUOI FAIRE LE CHOIX DE L' APPRENTISSAGE POUR UNE ENTREPRISE ?

Embaucher un apprenti présente de nombreux avantages : c'est l'occasion de former un jeune à ses méthodes de travail et à sa culture d'entreprise et, par la suite, d'avoir un collaborateur immédiatement opérationnel.

Dans certains cas, l'apprentissage permet également de transmettre sereinement son entreprise à une personne de confiance.

• LES AIDES À L'EMBAUCHE POUR UN APPRENTI

• Exonération de cotisations sociales

• Primes à l'apprentissage
- 1 000 euros pour l'aide au recrutement d'un apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés (si c'est la première fois que l'entreprise embauche un apprenti ou si elle en recrute un supplémentaire).

- 1 000 euros supplémentaires versés par les régions au titre de prime à l'apprentissage aux entreprises de moins de 11 salariés ;

- dans certaines régions, la possibilité de bénéficier d'aides complémentaires en fonction du secteur ou de la taille de l'entreprise.

• Aide « Contrat de génération » (4 000 euros par an pendant 3 ans)
- À l'issue de la période d'apprentissage, le jeune apprenti doit être recruté dans une entreprise de moins de 300 salariés comptant au moins un salarié âgé de plus de 57 ans (ou un salarié recruté âgé d'au moins 55 ans).

• Crédit d'impôts
- 1 600 euros (2 200 euros pour les apprentis handicapés) pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieure (BTS, DUT, BAC, CAP...) ;
- déduction fiscale de taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4 % (5% au 1er janvier 2015) de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, embauche d'un doctorant en Convention Industrielle de Formations par la Recherche (CIFRE) et Volontariat International en Entreprise (VIE).

• LE « CDI D'APPRENTISSAGE »

Dans le cadre de ce contrat, dès la période d'apprentissage terminée, la relation contractuelle se poursuivra dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. L'attractivité et la fidélisation à l'issue de la période d'apprentissage se trouvent ainsi renforcées.

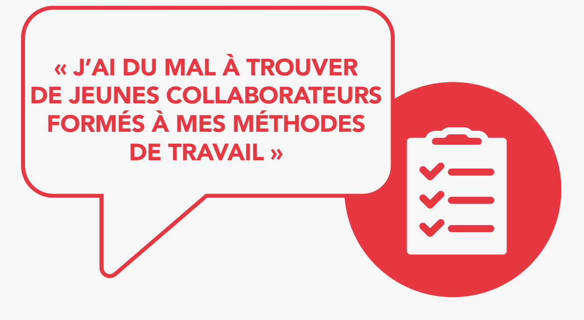
Au niveau régional, des développeurs de l'apprentissage ont pour mission d'aller à la rencontre des entreprises.

SI VOUS AVEZ DÉJÀ PRONONCÉ UNE DE CES PHRASES,

c’est que vous avez tout intérêt à embaucher un apprenti



Avec l’apprentissage, vous avez de 6 mois à 4 ans pour former votre jeune collaborateur et lui apprendre toutes les ficelles du métier. L’apprentissage démarre avec une période de deux mois au cours de laquelle le contrat peut être rompu par une procédure aménagée.



L’apprentissage, c’est un jeune collaborateur que vous formerez à vos méthodes de travail et qui, après une période de formation initiale, pourra être progressivement de plus en plus autonome.



Le maître d’apprentissage, qui joue un rôle crucial dans la formation de l’apprenti, peut être le chef d’entreprise ou un salarié volontaire. En prenant un apprenti, vous pourrez conserver les savoir-faire de votre entreprise dans de bonnes conditions.



En prenant un apprenti, vous pouvez bénéficier de primes et d’aides financières :

- Prime à l’apprentissage (1000 € ainsi que des aides accordées par les régions).
- Aide contrat de génération : 4000 € pendant 3 ans.
- Crédits d’impôts.
- Exonérations de charges.

Pour en savoir plus : **www.apprentissage.gouv.fr**

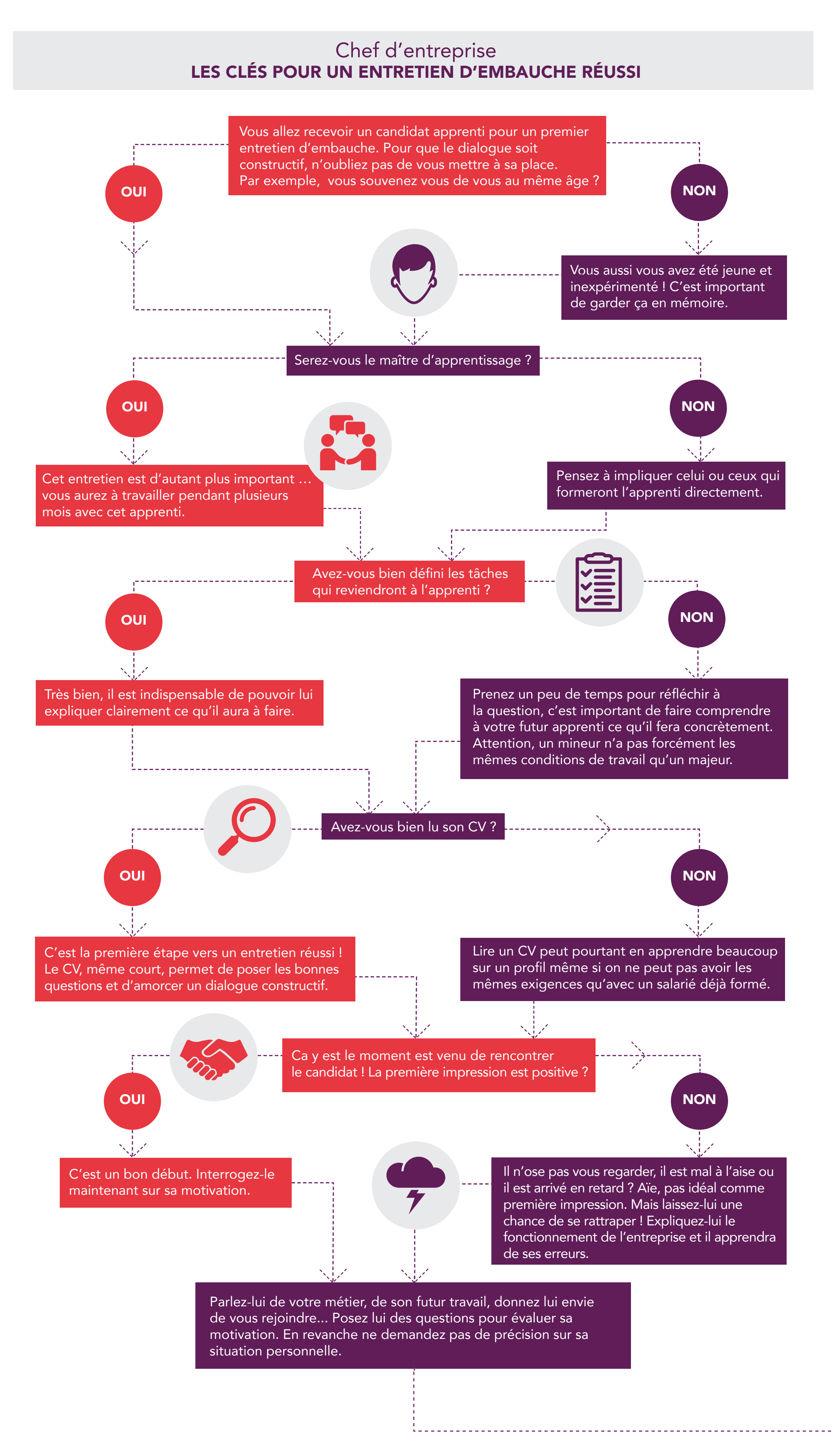


Prendre un apprenti, c’est aussi préparer l’avenir et particulièrement la transmission de votre entreprise. Retrouvez sur apprentissage.gouv.fr le témoignage de Laurent Rigaud, boucher, qui a déjà transmis deux de ses entreprises à d’anciens apprentis !

fessionnelle et du Dialogue social, 2015

Retrouvez les infographies sur apprentissage.gouv.fr

FICHE 4 : COMMENT RECRUTER UN APPRENTI ?



Une fois la décision prise de recruter un apprenti, le processus est simple.

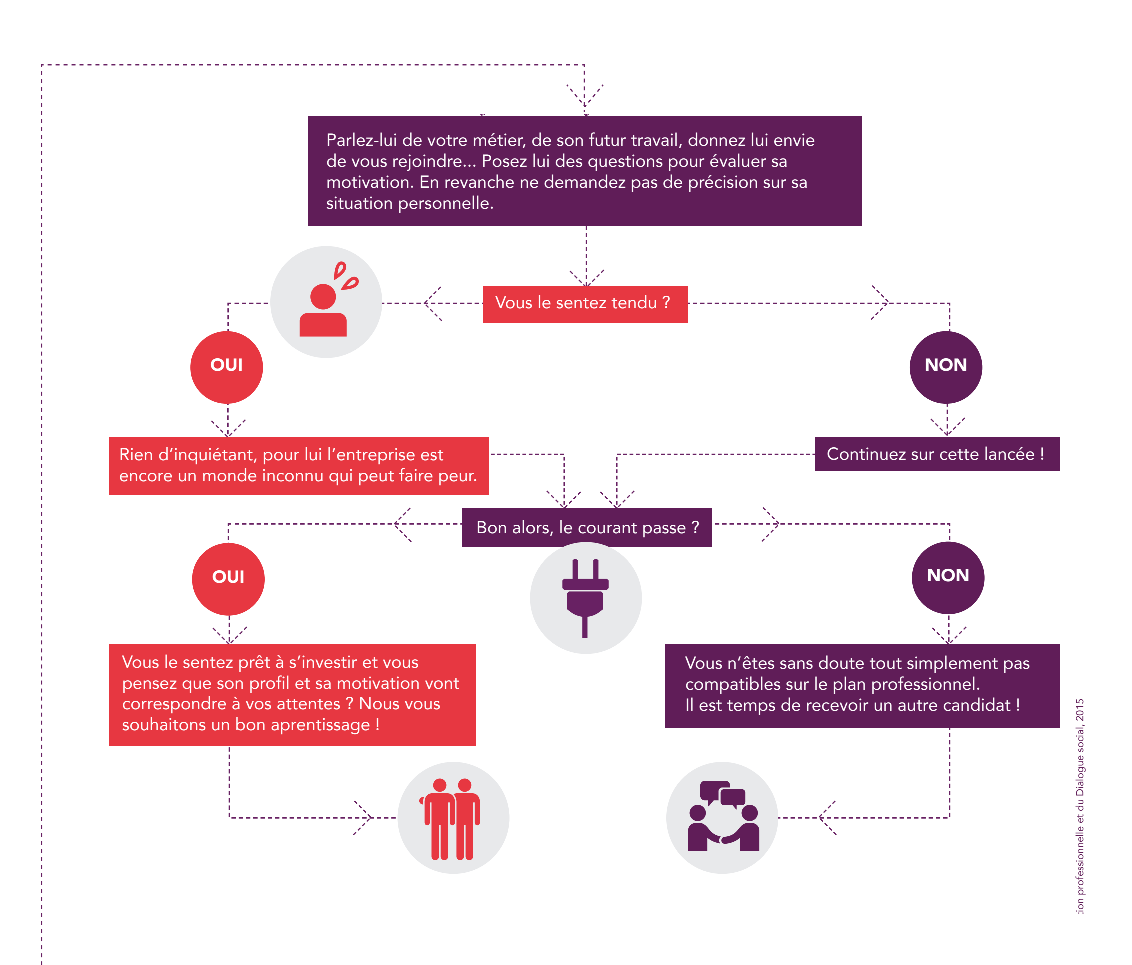
• PRENDRE CONTACT AVEC LES CFA DE SA RÉGION

Avant tout, prendre contact avec les CFA de sa région. Ils vous aideront à mieux cibler vos recherches, à trouver la formation adaptée à vos besoins et pourront vous aider à entrer en contact avec des apprentis à la recherche d'une entreprise. En contact permanent avec les jeunes, leurs conseils sont également utiles pour rédiger l'annonce la plus attrayante possible qui vous assurera un grand nombre de candidatures. Vous pouvez également déposer votre annonce chez Pôle Emploi.

Le développeur de l'apprentissage de votre région peut en outre vous aider dans ces démarches. Restez ouvert à toutes les propositions, l'apprentissage s'adresse aussi aux adultes handicapés en reconversion professionnelle, sans limite d'âge, et ouvre droit à des aides de l'Agefiph.

• DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES SIMPLIFIÉES

Une fois que votre choix s'est porté sur un profil, vous devez signer un contrat avec votre nouvel apprenti, le faire viser par le CFA et le faire enregistrer par votre chambre consulaire. Ces démarches sont devenues très simples : vous pouvez remplir le contrat directement en ligne sur alternance.emploi.gouv.fr.



Retrouvez les infographies sur apprentissage.gouv.fr

FICHE 5 : LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

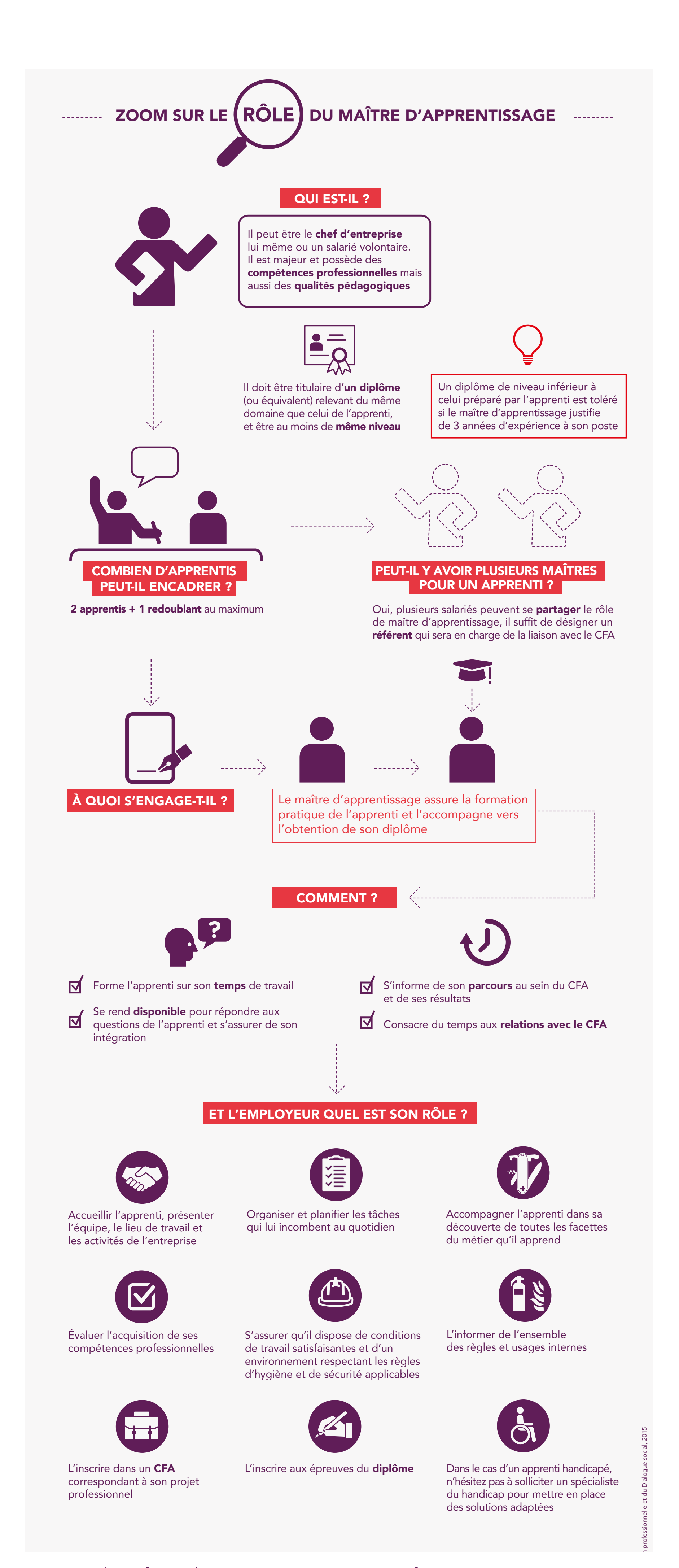
Le rôle du maître d'apprentissage est crucial. Qu'il s'agisse du chef d'entreprise ou d'un ou plusieurs salariés volontaires, il accompagne l'apprenti vers l'obtention de son diplôme, le forme à un métier et le guide dans sa découverte du monde du travail.

Il a une véritable responsabilité envers l'apprenti et un devoir de transmission des savoir-faire et méthodes de travail. Au quotidien, il est celui qui définit les tâches revenant à l'apprenti, vérifie la qualité de son travail et répond à ses questions éventuelles.

La relation maître-apprenti est enrichissante pour les deux parties, les maîtres d'apprentissage se félicitant souvent d'avoir découvert chez leurs apprentis, outre une véritable motivation et un regard neuf sur leur profession, des connaissances nouvelles sur les dernières techniques et innovations de leur secteur.

Cette relation si particulière donne parfois lieu à des collaborations de long terme, les apprentis reprenant l'activité de leur maître à leur départ en retraite, perpétuant ainsi leur savoir-faire.





Retrouvez les infographies sur apprentissage.gouv.fr

FICHE 6 : 10 QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE

1. QUI PEUT ACCÉDER À UNE FORMATION EN APPRENTISSAGE ?

Tous les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent accéder à une formation en apprentissage. L'apprentissage est également ouvert aux plus de 25 ans reconnus travailleurs handicapés ou en création ou reprise d'entreprise. Il peut enfin être poursuivi dans certaines conditions au-delà de 25 ans : formation professionnelle, rupture de contrat involontaire, etc.

2. QUEL EST LE STATUT D'UN APPRENTI ET QUEL EST SON SALAIRE ?

L'apprenti est un jeune salarié en formation : c'est-à-dire qu'il combine les droits du salarié et les droits d'étudiant, dont les avantages liés aux transports ou aux loisirs. Sa rémunération varie entre 25% et 78% du SMIC (de 358 euros à 1116 euros), en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le cycle de formation en apprentissage.

3. COMBIEN DE TEMPS DURE L'APPRENTISSAGE ?

La durée de l'apprentissage varie en fonction de l'âge, du niveau de formation et du diplôme préparé. Par exemple, il faut deux ans pour préparer un Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) et pour préparer un Brevet Professionnel. Pour un Bac Pro après la classe de 3ème, trois années seront nécessaires.

4. CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION, QUE CHOISIR ?

Ces deux contrats ont pour point commun d'alterner des périodes de formation et des périodes en entreprise. La différence porte sur la qualification obtenue à l'issue de la formation :

- le contrat d'apprentissage permet de préparer un diplôme (CAP, BEP, etc.)
- le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une certification professionnelle reconnue par une profession (ou plusieurs).

5. L'APPRENTISSAGE, POUR QUELS MÉTIERS ET QUELLES FORMATIONS ?

Pratiquement tous les métiers peuvent s'apprendre par l'apprentissage dans la mesure où il existe une formation qui y prépare : on peut s'orienter vers un métier dans l'agriculture, l'artisanat, le commerce de détail et le bâtiment mais aussi dans les métiers de la petite enfance, du webmarketing et de l'industrie.
Tous les niveaux de formation sont concernés, du CAP au diplôme d'ingénieur ou au Master : la formation est généralement dispensée dans un Centre de Formation d'Apprenti (CFA) mais aussi dans les établissements de l'Éducation Nationale.

6. CFA, ENTREPRISES : COMMENT SE DÉROULE LA FORMATION ?

Un apprenti suit une formation partagée entre les savoirs de base (français, mathématiques, etc.) et les enseignements liés à la pratique professionnelle. Elle est d'au moins 400 heures par an.
L'emploi du temps comporte également des périodes en entreprise où l'apprenti est accompagné par un professionnel (maître d'apprentissage) qui encadre sa formation et assure la liaison avec le CFA.
Dans les deux premiers mois de l'apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le formateur du CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti afin de faire une première évaluation du déroulement de la formation.

7. Y A-T-IL DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES APPRENTIS ?

L'apprenti peut prétendre à :
- l'allocation de rentrée scolaire qui est versée pour les élèves de moins de 18 ans (s'ils sont scolarisés et sous condition de ressources) ;
- une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances ;
- des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC ;
- des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

8. QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR QUI EMBAUCHE UN APPRENTI ?

Lors de l'apprentissage, l'employeur :
- assure la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches et des postes en relation directe avec le diplôme préparé et la formation dispensée par le CFA ;
- verse à l'apprenti un salaire et respecte la réglementation du travail applicable aux apprentis ;
- permet à l'apprenti de suivre les cours en centre de formation ;
- inscrit l'apprenti à l'examen ;
- participe aux réunions organisées par le CFA ;
- accueille un formateur du CFA dans le cadre d'une visite en entreprise ;
- veille à l'assiduité de l'apprenti au CFA.

9. COMMENT RÉAGIR LORSQUE L'ENTREPRISE RENCONTRE DES DIFFICULTÉS AVEC L'APPRENTI RECRUTÉ ?

Le CFA a un rôle d'accompagnement de l'apprenti et d'aide aux entreprises qui les accueillent. Il pourra, en cas de difficulté, organiser une rencontre entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti. Il existe également des médiateurs régionaux de l'apprentissage.

10. COMMENT GARDER UN APPRENTI SI L'ENTREPRISE EN EST SATISFAITE ?

En recrutant le jeune en contrat à durée indéterminée à l'issue de la formation. Pour fidéliser cependant l'apprenti, et sécuriser aussi son parcours professionnel, la loi du 5 mars 2014 a prévu la possibilité de conclure d'emblée un contrat d'apprentissage en CDI. Cette nouvelle forme de contrat d'apprentissage permet justement à l'entreprise d'embaucher un salarié à long terme, tout en commençant par un contrat d'apprentissage où l'apprenti est également formé en CFA. A l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit naturellement entre les deux parties dans le cadre du droit commun des contrats de travail.

NIVEAU V

Certificat d'Aptitude Professionnelle – CAP
Brevet d'Etudes Professionnelles Agricole – BEPA



NIVEAU IV

Baccalauréat Professionnel – Bac Pro
Brevet Professionnel – BP
Brevet de technicien – BT



NIVEAU III

Brevet de Technicien Supérieur – BTS
Diplôme Universitaire de Technicien – DUT



NIVEAU II

License Professionnelle
Diplôme d'Etudes Comptables et Financières – DECF
Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables et Financières – DESCF



NIVEAU I

Diplôme d'Ingénieur
Master

Autres diplômes : mention complémentaire et titres visés par le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

ANNEXE : UNE NOUVELLE VAGUE DE COMMUNICATION

UNE NOUVELLE VAGUE DE CAMPAGNE LE 4 AVRIL 2015

Pour porter encore plus largement le message « l'apprentissage, c'est votre avenir » auprès des chefs d'entreprises et atteindre l'objectif d'accueillir 500 000 apprentis en 2017, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social lance **le 4 avril 2015 une nouvelle vague de campagne,** et ce à **un moment-clé** dans le calendrier de recrutement des apprentis.

Cette campagne a été conçue selon deux principes :
• **capitaliser sur le spot TV** déjà diffusé à l'automne 2014 et qui a été bien accueilli par son public ;
• **enrichir le discours sur l'apprentissage par une stratégie de contenus inédits** qui répondent aux **questions concrètes** des chefs d'entreprises sur l'apprentissage.

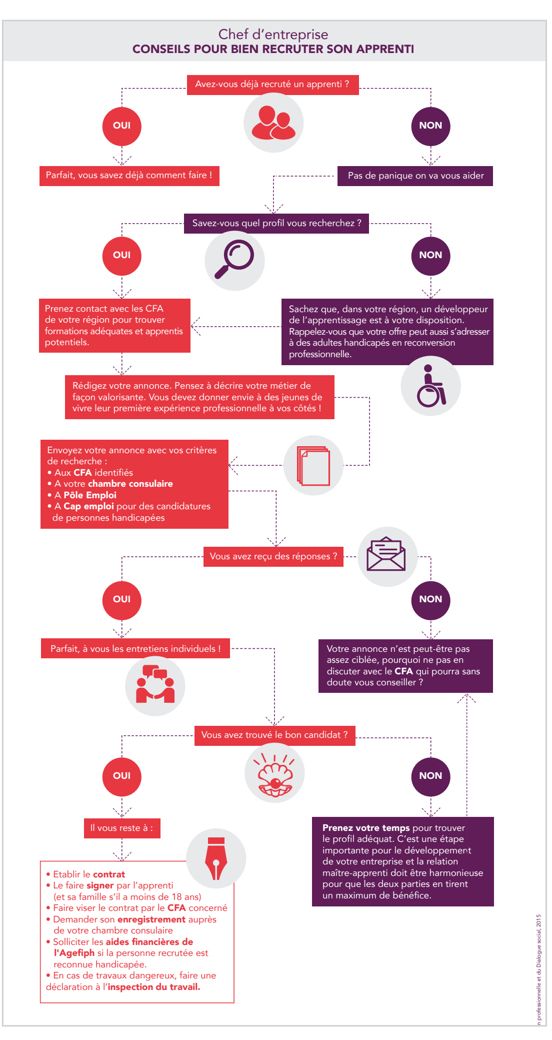
REDIFFUSION DU SPOT TV DU 4 AU 28 AVRIL

Le spot TV sera diffusé du 4 au 28 avril 2015 sur un ensemble de chaînes grand public en métropole (TF1, France Télévision, M6, iTélé, BFMtv, ARTE et télévisions régionales) et dans les DOM (Guadeloupe 1ère, Martinique 1ère, Guyane 1ère, Mayotte 1ère et Antenne Réunion).

DES CONTENUS INÉDITS

Au-delà de la rediffusion du spot TV, de nouveaux outils offriront des réponses concrètes aux questions des chefs d'entreprise sur l'apprentissage :
- Pourquoi embaucher un apprenti ?
- Comment bien recruter un apprenti





- Comment faire au quotidien pour que l'apprentissage soit une expérience réussie.

3 infographies et 2 flowcharts sur les thèmes suivants

- « Si vous avez déjà prononcé une de ces phrases, c'est que vous avez tout intérêt à recruter un apprenti »
- « Le quotidien avec un apprenti : mode d'emploi »
- « Conseils pour bien recruter son apprenti »
- « Les clés pour un entretien d'embauche réussi »
- « Zoom sur le rôle du maître d'apprentissage »

Ces infographies et flowcharts seront « cliquables » et renverront vers des pages déjà existantes afin de créer du trafic sur les sites apprentissage.gouv.fr et alternance.emploi.gouv.fr

4 vidéos micro-trottoirs dans lesquelles des chefs d'entreprises témoignent de leur satisfaction vis à vis de l'apprentissage

- « Un apprenti dans votre entreprise, mais pourquoi ? »
- « Quels conseils pour bien recruter ? »
- « Un apprenti, c'est comment au quotidien ? »
- « L'apprentissage : une fierté ! »

De nouveaux témoignages de chefs d'entreprises et d'apprentis viendront progressivement enrichir les contenus et témoignages déjà présents sur le site apprentissage.gouv.fr

UNE RUBRIQUE REVUE SUR APPRENTISSAGE.GOUV.FR

Elle hébergera tous ces nouveaux contenus et permettra à l'ensemble des partenaires de télécharger facilement les outils de communication.

ASSURER LA DIFFUSION DE CES CONTENUS : RELATIONS PRESSE, RÉSEAUX SOCIAUX, RELAIS DE COMMUNICATION

La diffusion de ces contenus inédits sera assurée par trois moyens :
- une nouvelle vague de campagne en relations presse sera initiée dès le 7 avril
- la reprise sur les réseaux sociaux du Ministère
- le reprise par les partenaires et relais de l'apprentissage (chambres consulaires, fédérations professionnelles, etc.). Pour cela, une « ligne directe apprentissage » sera chargée de mobiliser les réseaux et de répondre à leurs questions











PARTIES PRENANTES Crédits photos : DICOM ©iStock.com/GoodLuz/BartCo/nullplus/monkeybusinessimages/MachineHeadz

Contact presse : 01 49 55 31 02 - Cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr

